



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Diagnóstico de la situación respecto a la Igualdad de Género en la empresa K-tuin

Autora

Lara Trívez Repollés

Directora

M^a Ángeles Millán Muñío

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág 3
2. DIAGNÓSTICO.....	Pág 10
2.1.Directorío.....	Pág 11
2.2.Porcentajes de hombres y mujeres en la empresa.....	Pág 12
2.3.Porcentajes de estudios superiores.....	Pág 14
2.4.Porcentajes diferentes cargos.....	Pág 16
2.5.Porcentajes de edades.....	Pág 17
3. EL TIEMPO ENTRE MUJERES Y EL TIEMPO ENTRE HOMBRES.....	Pág 19
3.1.El tiempo y el trabajo.....	Pág 19
3.2.Tiempo y conciliación: lo laboral y lo doméstico.....	Pág 21
4. EL TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN LABORAL.....	Pág 25
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	Pág 30
6. BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de mi proyecto fin de Grado he decidido por diversos motivos académicos y laborales adentrarme y elaborar la primera fase de un plan de igualdad, llamada **diagnóstico**.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.

Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.

Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.

Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

Dejando atrás la parte teórica en la que va a basarse mi trabajo, me gustaría destacar que en mi caso me voy a centrar en el mundo tecnológico, debido a que la empresa en la que trabajo está relacionada con el mundo de la informática y las últimas tecnologías.

K-tuin Sistemas informáticos, es una empresa formada por catorce tiendas repartidas por diferentes puntos de la geografía española: Barcelona, Bilbao, Valencia, Zaragoza, Alicante, Pamplona, A coruña, Santander, Palma de Mallorca, Salamanca, Logroño, Vigo y dos establecimientos en Madrid.

Son muchos los clientes que vienen a nuestras tiendas a adquirir diferentes productos, desde una simple funda de 12€ hasta un ordenador último modelo cuyo precio puede alcanzar los 3.000€, también se atiende a clientes que ya han adquirido su producto y vienen a consultar alguna duda técnica sobre el aparato.

No pretendería que se interpretara este trabajo desde la queja, no es en ningún momento mi intención. Decidí hacer mi proyecto sobre esta primera fase del plan de igualdad (diagnóstico) porque me parece destacable las veces que sin querer todos y todas desde la postura de cliente, tenemos una percepción “machista”, generalmente relacionamos la informática y la tecnología con el género masculino y tendemos a pensar que en este campo va a responder con más eficacia un hombre que una mujer.

Llevo 4 años trabajando en K-tuin y son innumerables las veces que cuando me he acercado a una persona a preguntarle si le puedo ayudar, la respuesta ha sido: *“Es una pregunta técnica, ¿te la pregunto a ti o mejor a algún compañero?”*

Sobre esto me gustaría que se fundamentaran las bases de mi trabajo.

Existen diferentes tipos de discriminación por razón de sexo en las empresas, en el caso de mi trabajo me gustaría destacar que no hablo de que se produzca una desigualdad en la empresa, sino que la diferencia entre hombres y mujeres a la hora del trato al público la efectúa en todos los casos la clientela.

Para empezar a realizar mi proyecto analicé los planes de igualdad y los diagnósticos de situación de diferentes universidades¹, y en ellos pude ver que las carreras de

¹ Plan de igualdad Universidad de Oviedo, Plan de igualdad Universidad de las Islas Baleares, y Diagnóstico de la situación entre hombres y mujeres de Universidad de Zaragoza

ingeniera técnica, informática o de cualquier índole están formadas en su gran mayoría y a lo largo de los años por muchos más hombres que mujeres, sin embargo otro tipo de carreras, actualmente grados, como magisterio, trabajo social o enfermería están formadas casi en su totalidad por mujeres. Este tipo de estadísticas que son la realidad, es lo que en el fondo inconscientemente nos hace pensar que cuando entro a una tienda a preguntar sobre una memoria RAM o la potencia de un procesador i5 o i7 lo va a resolver mejor un hombre que una mujer, cuando en el fondo todos los y las dependientes/as formamos parte de la empresa por saber lo mismo, -si bien es cierto que hay en campos que alguno de nosotros o nosotras puede defenderse mejor que otro-.

Para evitar confusiones, señalo que por *género* como sostienen M^a Ángeles Rebollo e Inmaculada Mercado en *Mujer y Desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*², estamos entendiendo la dimensión construida socioculturalmente que, tomando como referente las diferencias de sexo biológico, asigna arbitrariamente a cuerpos de mujeres y hombres una serie de características, atributos o rasgos de personalidad con una fuerte carga simbólica, que derivan en la llamada feminidad y masculinidad. Esta división conlleva, por supuesto, relaciones sociales de poder diferentes entre mujeres y hombres, otorgándose en la mayoría de las sociedades un mayor prestigio, estatus y reconocimiento a lo realizado por los varones, en comparación con lo femenino, que en términos generales es desvalorizado e inferiorizado.

Así mismo relacionado con lo mencionado anteriormente sobre la diferente clientela me gustaría hacer referencia a los estereotipos, que se refieren a conjuntos organizados de creencias acerca de las características de todas las personas que integran un grupo particular. Los estereotipos de género se refieren al conjunto de creencias, pensamientos o representaciones acerca de lo que significa ser hombre o mujer, incidiendo en esferas tales como:

² REBOLLO, M.A y MERCADO, I. (2004) *Mujer y Desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*. Madrid, España: McGrawhill.

- Apariencia física
- Intereses
- Rasgos psicológicos
- Relaciones sociales
- Formas de pensar, de percibir y de sentir
- Ocupaciones

Poco a poco me voy dando cuenta en todos los ámbitos en general - en mi trabajo en particular- de que el problema con los estereotipos es que encasillan a las personas que integran un grupo a ciertos rasgos que deben reunir por solo el hecho de formar parte del mismo. Con esto lo que quiero decir es que por el hecho de dedicarme en mi trabajo a asesorar sobre temas de tecnología e informática se nos encasilla a la mujer en un punto de partida diferente al hombre, llegando a pensar en muchos casos que únicamente estamos en ese puesto de trabajo por nuestra apariencia física y no por nuestro conocimiento del tema.

Todo esto se fomenta a través de distintas instituciones sociales como la familia, la escuela, los medios de comunicación, etc.

El gran problema es que se asume como algo inaceptable que una mujer tierna o cariñosa sea al mismo tiempo independiente, inteligente o tome decisiones de manera asertiva. Igualmente se ve como algo incompatible que un hombre afectuoso y comprensivo pueda ser también valiente, creativo y autónomo.

A pesar de que resulte contradictorio con los roles tradicionales, los medios de comunicación siempre han promovido una imagen de mujer seductora, objeto de decoración u objeto sexual, valorada sobretudo por características como belleza. De este modo, pasan a segundo término³ otras características como: inteligencia, iniciativa, autonomía, asertividad, toma de decisiones, etc.

³ La denominación del “segundo sexo” de Simone de Beauvoir, para las mujeres, sigue en cierto modo vigente.

La publicidad, como instrumento de comunicación social, influye en la formación de modelos colectivos de valores y comportamientos, ofreciendo además de productos, ciertas actitudes.

El objetivo de promocionar la igualdad de las mujeres consiste en que éstas puedan tener acceso a todas las categorías profesionales y especialmente su acceso a los puestos de dirección y toma de decisiones, objetivo que puede alcanzarse estableciendo las denominadas acciones positivas (definidas en el artículo 11 LOI, como “*medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres*”).)

Para finalizar esta parte introductoria sobre lo que quiero conseguir con mi proyecto me gustaría hacer referencia a un apartado sobre las creencias impuestas culturalmente y esas resistencias al cambio y ampliación de perspectiva sobre los diferentes roles de los hombres y mujeres; así pues en nuestra vida cotidiana son muchas las veces que hemos presenciado escenas del tipo de una madre que le pide a su hijo que programe el video para grabar un programa o cuando una amiga solicita ayuda a su hermano para que le instale una serie de programas informáticos en el ordenador o en cuántas ocasiones hemos oído conversaciones entre mujeres en las que se afirma que los ordenadores son “cosa de hombres”.

Estas y otras situaciones son producto del impacto del imaginario social sobre las mujeres. El imaginario social se convierte en una potente fuente de significados e ideas dominantes de creencias reconocidas y compartidas por la sociedad, a través de las cuales llegamos a estar convencidas de que las “máquinas” no son para nosotras.

De estas afirmaciones expuestas se extrae que las tecnologías las percibimos como potentes instrumentos sociales con grandes implicaciones para las formas de pensamiento de hombres y mujeres.

En este sentido para finalizar la introducción de este mi proyecto fin de grado por

todo lo anteriormente expuesto y dado a que es un tema del que llevo dándome cuenta a lo largo de los años, he decidido realizar el diagnóstico de la empresa K-tuin Sistemas Informáticos.

Con los datos obtenidos estudiaré una de las variables más interesantes en la diferencia de género: el concepto del tiempo. Y a partir de ahí y, a modo de conclusión, intentaré plantear ciertas mejoras que podrían introducirse en a empresa beneficiosas para la vida de los/as trabajadores/as y, en consecuencia para su rendimiento y productividad.

2. DIAGNÓSTICO

K-tuin es una empresa aragonesa, que empezó a formarse en el año 1994, anteriormente era una empresa plenamente informática en la que no solo se vendían ordenadores de la marca Apple (ya que era mucho menos famosa que en la actualidad) sino que se vendían equipos de cualquier marca y modelo, y hacían un servicio mucho más técnico y personalizado. El equipo profesional por lo tanto era también menor y mucho más reducido, posteriormente ha adquirido gran reputación y se ha ido especializando en el mundo de la tecnología Apple, convirtiéndose así en una de las Apple *reseller* más famosas del momento y la única recomendada por Apple en muchas ciudades del territorio español.

En la actualidad K-tuin cuenta con 116 personas trabajando en sus tiendas, de las cuales 74 son hombres y 42 son mujeres.

Este punto de partida nos lleva a corroborar que a priori exista una asociación entre la tecnología y la masculinidad tal y como señalábamos en el capítulo de la introducción.

Los diferentes puntos de venta de esta empresa son:

2.1 Directorio

<u>ESTABLECIMIENTOS</u>	<u>LOCALIZACIÓN</u>	<u>DIRECTORIO</u>
MADRID (CENTRO)	C/ GOYA, 42	911 87 00 86
MADRID (NORTE)	C/ ORENSE, 52	915 55 67 98
BARCELONA	C/ MUNTANER, 334	934 18 02 03
BILBAO	C/ ERCILLA 41	944 10 07 77
VALENCIA	C/ HERNÁNDEZ LAZARO,14	944 10 07 77
ZARAGOZA	C/ CINCO DE MARZO, 6	976 79 73 62
PALMA DE MALLORCA	C/ SINDICAT, 12	971 71 64 54
ALICANTE	C/ ALEMANIA,N 34	965 92 20 32
PAMPLONA	C/ GARCIA XIMÉNEZ, 8	848 47 09 70
VIGO	C/ PRÍNCIPE, 13	886 440 015
A CORUÑA	C/ FEDERICO TAPIA, 43	881 89 61 72
SANTANDER	C/ JUAN DE HERRERA, 2	942 36 70 48
SALAMANCA	C/ CONCEJO, 4	923 21 86 73
LOGROÑO	C/ GRAN VÍA, 14	941 22 76 59

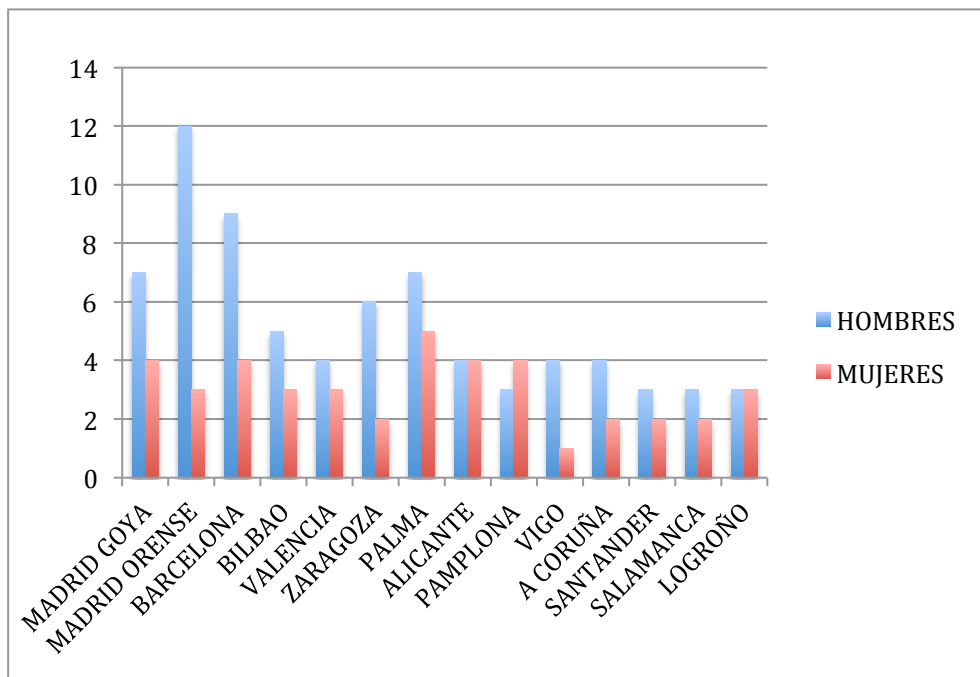
A raíz de diferentes datos obtenidos de las distintas delegaciones de K-tuin hemos podido analizar diferentes aspectos de la empresa.

2.2 Porcentaje de hombres y mujeres en la empresa

Los porcentajes de hombres y mujeres de cada delegación son los siguientes:

	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
MADRID GOYA	7	4	63,64	36,36
MADRID ORENSE	12	3	80,00	20,00
BARCELONA	9	4	69,23	30,77
BILBAO	5	3	62,50	37,50
VALENCIA	4	3	57,14	42,86
ZARAGOZA	6	2	75,00	25,00
PALMA	7	5	58,33	41,67
ALICANTE	4	4	50,00	50,00
PAMPLONA	3	4	42,86	57,14
VIGO	4	1	80,00	20,00
A CORUÑA	4	2	66,67	33,33
SANTANDER	3	2	60,00	40,00
SALAMANCA	3	2	60,00	40,00
LOGROÑO	3	3	50,00	50,00
TOTAL	74	42	63,79	36,21

- Fuente: Elaboración Propia



- Fuente: Elaboración propia

Salvo en la ciudad de Pamplona, que constituye la única excepción, observamos cómo en el resto de las ciudades españolas existe un significativo mayor número de varones que de mujeres en la empresa, lo que nos puede llevar a pensar que las políticas de distribución del tiempo, las jerarquías y los valores serán abordados desde una perspectiva masculina.

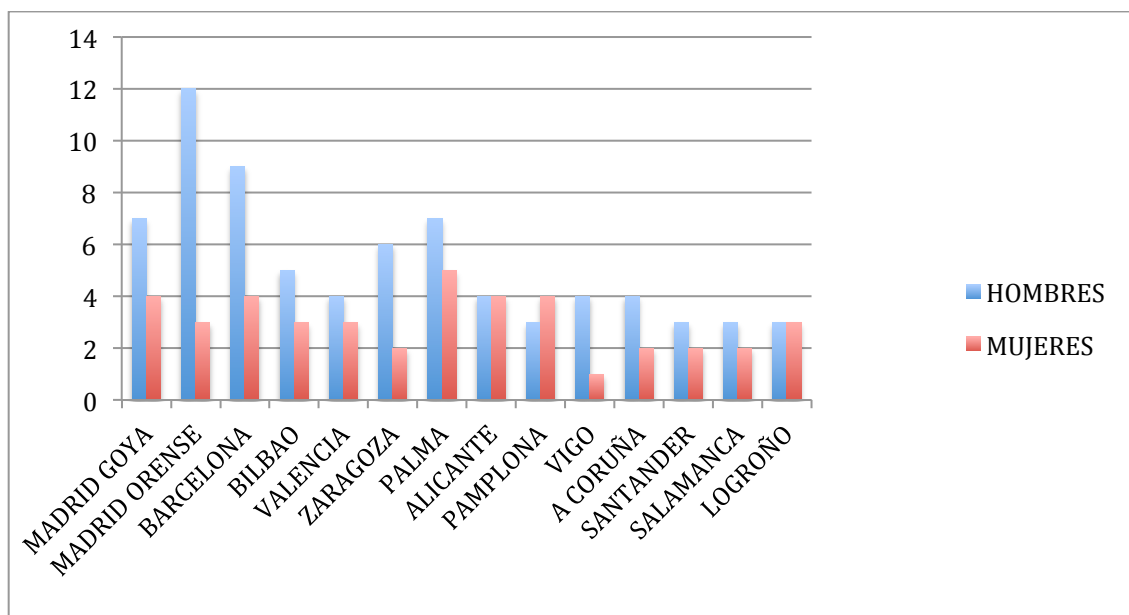
2.3 Porcentajes de estudios superiores

Otro de los aspectos a analizar de la organización son los hombres y las mujeres que tienen estudios superiores, dado que el tipo de productos que se ofrece en los establecimientos son instrumentos tecnológicos de alta gama y puesto que, como hemos señalado al inicio, una de las características del diagnóstico es que ha de adaptarse a las particularidades de cada empresa, en el caso de K-tuin, consideramos que un dato significativo a este respecto lo constituye el nivel de estudios de los/ las profesionales contratados.

En este sentido hemos desagregado los datos para tener una visión en las diferencias del nivel formativo entre hombres y mujeres:

			% H EST. SUPERIORES	% M EST. SUPERIORES
	HOMBRES	MUJERES		
MADRID GOYA	7	4	0	25
MADRID ORENSE	12	3	25	0
BARCELONA	9	4	11,11	25
BILBAO	5	3	20	33,33
VALENCIA	4	3	50	0
ZARAGOZA	6	2	66,67	100
PALMA	7	5	0	20
ALICANTE	4	4	50	0
PAMPLONA	3	4	33,33	0
VIGO	4	1	50	100
A CORUÑA	4	2	0	50
SANTANDER	3	2	33,33	50
SALAMANCA	3	2	33,33	100
LOGROÑO	3	3	0	100
TOTAL	74	42	24,32	40,22

- Fuente: Elaboración Propia



- Fuente: Elaboración Propia

En este gráfico podemos apreciar como, a pesar de que las mujeres son menores en número, en casi todas las delegaciones como bien apuntábamos en el apartado anterior, son éstas las que tienen estudios superiores, siendo en algunos establecimientos incluso el 100% de los casos como se ve en la ciudad de Zaragoza, Vigo, Salamanca o de Logroño y llegando prácticamente a duplicar de manera global a sus compañeros. En contraposición podemos apreciar que son pocas las ciudades en que el número de hombres con estudios superiores supera el de las mujeres, únicamente se da este caso en Madrid Orense, Valencia, Alicante y Pamplona.

El apartado que viene a continuación es uno de los más “curiosos” de la empresa, se trata de la forma organizacional que hay dentro de las tiendas con respecto a los diferentes cargos.

2.4 Porcentajes diferentes cargos

En cada tienda de K-tuin no solo se tiene como función la venta del producto, hay mucho más trabajo detrás que en cada delegación es desempeñado por diferentes personas. Se trata de los cargos de la empresa, que en este caso hemos analizado por porcentajes de hombres y de mujeres de forma global para tener una lectura completa de la jerarquía establecida:

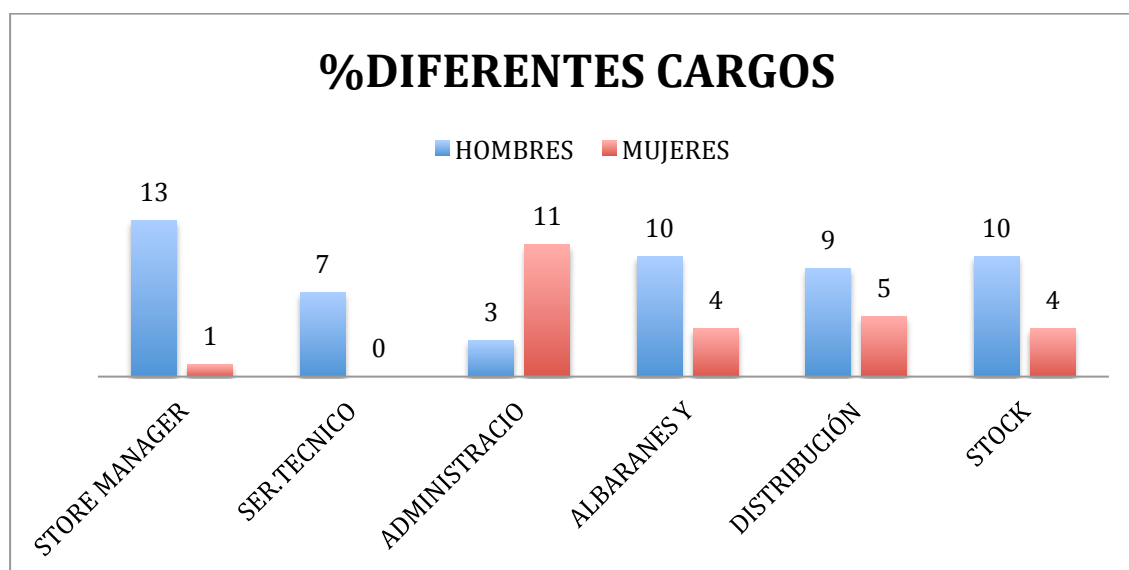
CARGOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%H	%M
STORE MANAGER	13	1	14	92,86	7,14
SER.TECNICO	7	0	7	100,00	0,00
ADMINISTRACION	3	11	14	21,43	78,57
ALBARANES Y REPO	10	4	14	71,43	28,57
DISTRIBUCIÓN	9	5	14	64,29	35,71
STOCK	10	4	14	71,43	28,57

- Fuente: Elaboración Propia

El Store Manager es el encargado de tienda, el jefe y podemos apreciar perfectamente en el gráfico y en la tabla de porcentajes que se trata de un 92,86% de hombres frente a un 7,14% de mujeres, esto se debe a que menos en una delegaciones, en el resto de las delegaciones de K-tuin en España, los jefes son varones. Lo mismo podemos apreciar en el caso del encargado de Servicio Técnico, solo 7 tiendas tienen técnico (el resto no tienen porque iran turnándose o lo harán entre todos), en el caso de las tiendas con Técnico, vemos que el porcentaje es del 100% lo que significa que a día de hoy todavía no se ha abierto posibilidad de que exista una mujer desempeñando la labor en la empresa.

Otro pico destacable en el gráfico de cargos, es el tema de la administración. La administración de K-tuin se encarga de cuadrar la caja, vigilar los descuadres que se han podido ocasionar, hacer cambios de titular o de facturas, y vigilar los saldos a

favor de los clientes. Es el único cargo en el que las mujeres ganan “por goleada”, un 78,57% frente a un 21,43% de hombres.



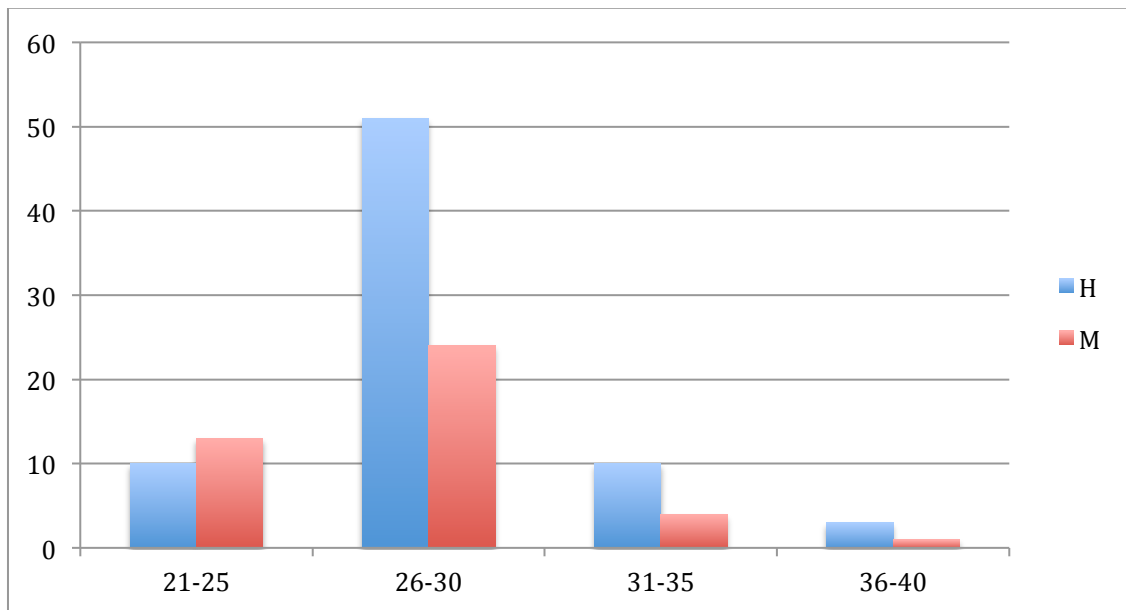
- Fuente: Elaboración Propia

2.5 Porcentajes de edad

Por último analizamos las diferentes edades de Hombres y Mujeres de cada delegación dividiéndolas en grupos de edades de 21 a 25, de 26 a 30 de 31 a 35 y de 36 a 40:

	HOMBRES	MUJERES
21-25	10	13
26-30	51	24
31-35	10	4
36-40	3	1
TOTAL	74	42

- Fuente: Elaboración Propia



- Fuente: Elaboración Propia

Con los datos obtenidos se puede apreciar que los picos de edad se sitúan en las edades más jóvenes, es decir entre 21 y 30 años, esto está estrechamente relacionado con que son productos de “nueva generación”, que están a la orden del día y que aunque el precio no es asequible por cualquiera, son mucho más demandados por la población joven. Esto unido a que los horarios no son flexibles poco compatibles, por ejemplo con una baja de maternidad o paternidad o con el cuidado de los hijos, hacen que los trabajadores salvo excepciones (y generalmente en cargos superiores, es decir, la poca población de hombres y mujeres que aparece en los baremos de entre 31 y 40, son en casi todos los casos trabajadores pero que tienen el cargo de Store Manager) sean jóvenes.

3. EL TIEMPO ENTRE MUJERES Y EL TIEMPO ENTRE HOMBRES

Una vez elaborado el diagnóstico, puede llevarse a cabo, como hemos señalado, el Plan de Igualdad. En nuestro caso las pretensiones de mejora en la empresa van a restringirse al empleo del tiempo, a la conciliación de la vida laboral y personal como objetivo de satisfacción y aumento del rendimiento, la producción y los resultados.

Con respecto al uso del tiempo de las mujeres y de los hombres me gustaría hacer referencia, dentro de la extensa bibliografía que existe en torno al tema, a un artículo publicado por la profesora de sociología en la Universidad de Salamanca y Secretaria General de Políticas de Igualdad (2004-2008) del Gobierno de España, Soledad Murillo titulado: *Pacto social o negociación entre géneros en el uso del tiempo*.⁴

3.1 El tiempo y el trabajo

En él hace referencia a diferentes aspectos de los géneros y roles y de las diferentes maneras que tenemos de servirnos del tiempo. Tanto hombres como mujeres saben que en el transcurso de su convivencia deberán negociar sus respectivos tiempos: el tiempo propio, el tiempo de dedicación a los demás (si tienen responsabilidades familiares) y seguro que el tiempo se estimará, para recortarse o dilatarse en función de sus ingresos.

Si empezamos por la mujer, Soledad Murillo subraya principalmente el malestar de emancipación y con ello nos referimos a la vivencia de muchas mujeres a la hora de conciliar dos espacios: el espacio doméstico y el mercado de trabajo. Lo denomina malestar porque no se experimenta una sensación de logro en estos ámbitos, sino la idea de ir contrarreloj para cumplir con las obligaciones que en ambos lugares se reclaman.

⁴ Murillo, Soledad. El uso del tiempo. *Pacto social y negociación*. Web Consultada el 1 de Junio del 2015.
<http://www.soledadmurillo.es/articulo/pacto-social-o-negociacion-entre-generos-en-el-uso-del-tiempo-laboral>

En el caso del hombre tenemos dos tipos de malestares, el primer malestar responde a la conciliación de dos espacios (o tensión, depende como se lleve), el segundo malestar se debe a la inestabilidad de la demanda propia de la especialización flexible de la producción.

Soledad Murillo recalca que estos malestares están presentes en las discusiones vitales sobre el uso del tiempo junto a otros aspectos como: el mundo del trabajo, especialmente en lo que se refiere a la disponibilidad, los roles como el primer lugar de negociación interna y como el toque final que es la negociación de mayor envergadura, aquella que nos exige reclamar al otro (un “otro” concreto y significativo) “mis” demandas de cambio.

Me parece interesante destacar en ese sentido, que el tiempo es una construcción conceptual, una contabilidad artificial de unidades fragmentables dotadas de una extraordinaria capacidad de regulación sobre la vida de los sujetos. “Mediante un artefacto mecánico, una abstracción de horas y minutos, se transfiere unas normas métricas fielmente seguidas por todos: días, jornadas, descansos”, afirma Murillo.

Las personas basamos nuestra vida en vivir por y para el trabajo. Son costumbres arraigadas a tiempos pasados. Las diferencias que existen son que el hombre basa su jornada laboral en el trabajo realizado dentro de la empresa pero las mujeres van un paso más allá, estableciendo así tareas domésticas asociadas a una jornada laboral. La mujer moderna que conocemos, y que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, es una mujer competente laboralmente pero también responsable de tareas fuera de su jornada de trabajo.

El tiempo es la variable que va a determinar el concepto de la productividad y sus resultados. En épocas pasadas la jornada de trabajo era extensa, hoy en día sigue siéndolo pero se trabaja más en base a objetivos.

En apartados anteriores del proyecto se ha hecho referencia a los puestos de trabajo, a

cómo hay diferentes categorías y cómo van administrando su tiempo cada una de ellas, aunque sí es cierto que como he señalado en el apartado de arriba, a “ojos” de la empresa exceptuando los Store Manager, todos y todas somos iguales dado que ya no se realiza otro tipo de contrato que no sea contrato por obra o servicio de E.T.T.

En relación con el artículo de *Pacto Social y negociación*, describe que el tiempo de trabajo está ligado a tareas que requieren una inmediatez como acción de éxito.

Cada vez el trabajador encuentra menos bienestar y tiempo libre. Son muchas las personas que se centran en ser mejores en su trabajo y por ello confunden cualificación con identidad.

Dicho esto deberíamos plantearnos si es difícil crear una similitud entre las responsabilidades domésticas para hombres y mujeres. Por ello, las políticas públicas intentan acercar a los hombres a situaciones más domésticas, como el cuidado de los hijos, entre otras tareas para organizarse en un tiempo que tiene que combinar lo privado con lo laboral.

En conclusión, para poder llegar a una igualdad entre ambos sexos, todavía no conseguida en su totalidad, habría que reorganizar la gestión del tiempo.

3.2 Tiempo y conciliación: lo laboral y lo doméstico

Siguiendo esta idea de la utilización del tiempo, como factor de diferenciación en la esfera pública y la privada, y por ello en la situación marcada por la diferencia de género a la que me remito, en mi estudio del diagnóstico, me gustaría señalar cómo la distinta utilización del espacio en la ciudad marca incluso la distinta distribución de tiempos que viene determinada por la distinta distribución de roles sociales, tal y como señalan R. Santiso y S. Molpeceres⁵ El análisis del tiempo revela, como hemos visto, comportamientos sociales.

⁵ SANTISO, Raquel y MOLPECERES, Gerardo (1998). *Ciudad y mujer. El diseño urbano en la vida de la mujer*. Zaragoza. Zaragoza: Ayto Zaragoza

Las relaciones y roles de género quedan reflejadas en la división funcional del tiempo y la división sexual del trabajo. Esta utilización diferencial se pone de manifiesto en las relaciones laborales,

Además interesa también señalar que los tiempos desiguales entre hombres y mujeres son provocados por la división social del trabajo y los papeles que la mujer asume en una serie de tareas cotidianas, así, las mujeres ocupan durante más tiempo la vivienda, utilizan los espacios exteriores asociados a otras funciones reproductivas como la compra o el cuidado de otros miembros de la familia. De ahí, que la conciliación entre la vida personal y laboral se haya entendido como un asunto “de mujer”.

En este aspecto podemos hacer referencia a lo que Raquel Santiso y Gerardo Molpeceres denominan el tiempo entero y el tiempo partido en el que diferencian entre el mundo laboral y el mundo doméstico, defienden que en el mundo laboral el tiempo se dedica a una sola actividad, mientras que en el tiempo dedicado a las tareas domésticas las actividades son múltiples, superpuestas y muy diferentes. Por otro lado están los denominados tiempo diferenciado e indiferenciado, los cuales diferencian entre las personas que trabajan fuera de casa y las personas que trabajan en casa, ya que en el caso de las primeras sus actividades se desarrollan en diversos espacios que facilitan su separación mientras que en el caso de las segundas sus actividades se confunden en el mismo espacio abarcando toda la cotidianidad. Los autores continúan definiendo otros dos tipos de tiempo llamados tiempo delimitado y tiempo continuo, los cuales nos hablan del trabajador remunerado el cual tiene claro su tiempo de trabajo y eso le permite distinguir entre tiempo ocupado y tiempo libre y el ama de casa, en cuyo caso el tiempo es continuo ya que no distingue entre ocio y trabajo o entre laborales y festivos. Esto tendrá de importancia y repercutirá en las exigencias y las propuestas de los horarios de los planes concilia que también forman parte de los planes de igualdad.

Por otro lado el tiempo propio y tiempo dependiente hablan de cómo el trabajo asalariado permite la posibilidad de plantear unos límites personales, un tiempo propio y también una región privada dentro de la familia, mientras que el trabajo doméstico no cuenta como tiempo ocupado sino que anula el contenido privado de ese tiempo libre. El trabajo doméstico conlleva la pérdida de un tiempo privado o tiempo dedicado exclusivamente al cuidado de sí o de uso personal, al papel de “ama de casa” no le pertenece el derecho a un espacio específico, dado que su espacio es de todos y ella la sustentadora de su mantenimiento afectivo y material. Se constata la continua búsqueda femenina de un tiempo o lugar propio que resulta mayor en las mujeres más jóvenes, con mayor nivel de estudios e incorporadas al mercado laboral, tal es el caso que nos ocupa entre las mujeres que forman la plantilla de la empresa K-tuin⁶.

Las mujeres suman a la responsabilidad de la gestión doméstica la participación en un espacio público y el trabajo remunerado.

La dedicación de las mujeres al trabajo remunerado, además de la resolución del bienestar cotidiano de la familia, les obliga a tránsitos entre mercados, tiendas, centros de salud, colegios, el lugar de trabajo, áreas de recreo, y la vivienda. El tiempo se consume rápidamente, a lo largo de una jornada de actividades múltiples y variadas, lo cual se acentúa más si se opta por continuar formándose, como es el caso al estar en contacto con las tecnologías.

Otros factores como la edad, el nivel de estudios y los ciclos vitales son muy significativos. Respecto a la edad en relación con los ciclos vitales, las mujeres más jóvenes suelen ser las que menos responsabilidades domésticas asumen.

El paso del tiempo de la educación al tiempo de la vida de pareja suele desmontar los

⁶ Recordamos que las trabajadoras poseían un nivel de estudios superior al de los trabajadores.

valores o situaciones de igualdad y generar dependencias. De ahí que las personas con cargas familiares, padre/madres/hijos/hijas/parejas establezcan otro tipo de prioridades en sus disposiciones horarias.

4. EL TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN LABORAL

Según el *plan de implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales* divulgado por C.C.O.O.⁷, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

En la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

Así pues, hay que tener en cuenta, las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y la personal, que además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las empresas. Cuanto menos motivado está un trabajador en su trabajo, por estrés o falta de tiempo libre menos productivo es en su trabajo y menos valor le da a lo que hace por lo que su rendimiento es menor. Para ello es necesario que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

⁷ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Web consultada el 1 de Junio del 2015.
http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

Poco a poco las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que los trabajadores y las trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.

En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos.

Desde este planteamiento se desarrolla un modelo de empresa que pone en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que ésta constituye una estrategia clave para garantizar y consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de gestión de las organizaciones.

Con respecto a la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores de la empresa K-tuin Sistemas Informáticos, me gustaría hacer referencia a diferentes aspectos de la organización:

- Horarios (comienzo y fin de la jornada) y días de trabajo semanales.
- Vacaciones
- Turnos de trabajo

Con respecto a los horarios, son muy variados, esa cuestión en muchas ocasiones repercute negativamente en los y las trabajadores/as y, en consecuencia en la propia empresa. Hay que señalar que se tiene muy en cuenta si el/la trabajador/a tiene o no que atender otras obligaciones fuera de la empresa como es el caso de quienes están realizando formación académica. En este momento en K-tuin Zaragoza hay dos

estudiantes en la plantilla, uno de ellos va a clase por las tardes y otro de ellos por las mañanas, en este sentido sus horarios laborales se adaptan a los horarios de formación, si bien ello supone una activa intensidad horaria en su vida diaria.

No se sigue un sistema organizacional en la estructura del horario, nunca se reproduce el mismo horario, lo que significa ausencia de rutina tipo: “*semana de mañanas, semana de tardes, semana de partido*”. En ocasiones se puede dar la circunstancia que un/a trabajador/a tenga que asumir las tres posibilidades horarias a lo largo de una misma semana. Se trabaja por norma general (salvo semanas que por algún tipo de estrategia de marketing se intuye un nivel elevado de afluencia) cinco días a la semana, es decir, se dispone de un día libre (que en prácticamente ningún caso es el sábado).

El horario de la tienda es de diez de la mañana o nueve de la noche, pero los trabajadores que deben abrir o cerrar la tienda siempre tienen que estar media hora antes o irse media hora más tarde por dejar organizada y ordenada la tienda al inicio y al fin de la jornada laboral. Estos minutos adicionales se dedican a la organización y orden, (que en el mejor de los casos se trata de media hora pero han llegado a suponer una hora u hora y media) en ningún caso son remunerados.

En K-tuin Sistemas Informáticos, no hay ningún tipo de contrato fijo, ni de jornada completa, ni de media jornada. Todos los/as trabajadores/as de todas las delegaciones (salvo alguna muy pequeña excepción) somos trabajadores por E.T.T, lo cual te permite tener un salario más elevado, pero te priva de muchas ventajas. Es sabido que los contratos por ETT son eventuales, no ofrecen ningún tipo de garantía sobre permanencia en la empresa, no existe el derecho a finiquito ni a indemnización porque todo ello está prorrateado en el cobro de horas, se puede coger la baja, pero no se cobra (ya que también está prorrateada) y lo mismo ocurre con las vacaciones.

Según el tipo de contrato por obra o servicio que tengas (20, 25, 30 o 35 horas semanales) se tiene derecho como bien dicta el Estatuto de los Trabajadores, a vacaciones, pero, el “*handycap*” de éstas es que durante el tiempo que se disfrutan no se cobra, lo cual según la situación personal del trabajador genera un rechazo hacia ellas y en ocasiones se prefiere continuar trabajando en la tienda para no dejar de cobrar el salario.

No hay ningún criterio a la hora de elegir las, generalmente el Store Manager dictamina qué dos semanas (no se puede optar a más días seguidos) de vacaciones corresponden y no se anuncian con la anterioridad o la planificación que marca la ley. Por último y no menos importante quisiera hablar de los turnos de trabajo en la empresa.

Los momentos de más afluencia de clientes en la tienda se dan por la tarde, por ello la mayoría de los/as trabajadores/as son necesarios cubriendo las tardes, esto supone que primordialmente haya personas que trabajen por la tarde o de partido y menos casos de empleados/as que trabajen por la mañana.

Los turnos de trabajo son previstos semanalmente y comunicados, en consecuencia con poca antelación, los horarios son enviados el viernes. En este sentido no dejan mucho tiempo para la conciliación familiar y personal.

Este es un aspecto que, en mi opinión debería cambiar, ya que debemos tener en cuenta los beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para apoyar esta afirmación he considerado oportuno cerrar este capítulo con algunas de las medidas propuestas por el *plan de implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales* que son⁸:

⁸ *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ministerio de Igualdad, Material divulgativo de CCOO, Madrid-España, 2010

Calidad en la gestión de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del clima laboral. • Mejora en la gestión y planificación del tiempo. • Disminución del estrés y de los conflictos laborales. • Aumento de la satisfacción del personal.
Ahorro en gasto de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta la retención del talento cualificado. • Disminución de los costes en reclutamiento y formación. • Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.
Mayor productividad y rendimiento económico	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor compromiso de la plantilla. • Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores. • Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales. • Aumento de la capacidad productiva. • Mejora en la atención y prestación de servicios. • Disminución del índice de absentismo.
Mejora de la imagen de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción de nueva clientela. • Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad. • Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios. • Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Tras decidir por diferentes razones realizar un diagnóstico sobre la situación de la Empresa K-Tuin Sistemas informáticos, hemos podido apreciar que a pesar de que muchos/as piensan que estamos en un momento en el que existe una igualdad entre hombres y mujeres, se ve claramente reflejado que siguen siendo muchas las diferencias entre ambos sexos, en especial en el reparto del tiempo que sigue siendo todavía muy desequilibrado.

Cada vez son más las mujeres que optan por trabajar y ser independientes económicamente pero podemos apreciar que en según que aspectos siguen existiendo desigualdades notorias (en el caso de K-tuin por ejemplo, la tasa de edad de las mujeres es de población muy joven y no hay más que una Store Manager).

También es significativa la ausencia de gráficas sobre maternidad, dado que no hay ahora mismo ninguna mujer madre entre las empleadas- posponer el nacimiento de los hijos está siendo común. Cada vez las mujeres deciden ser madres más tarde, porque consideran que éste es motivo de no ascender en su trabajo, por lo que no deciden “dar el paso” hasta que no tienen plena seguridad en el empleo.

En el apartado dedicado al uso del tiempo de las mujeres y de los hombres, hemos podido ver que aunque cada vez son más las mujeres incorporadas al mercado laboral, siguen siendo éstas las que se encargan del cuidado del hogar, concibiendo que las horas que la mujer dedica al trabajo remunerado son entendidas como horas que la mujer deja de trabajar en el hogar.

Basándonos en estas teorías y diferentes artículos desarrollados durante mi trabajo de investigación me gustaría incidir en la conclusión sobre lo descubierto de la empresa K-tuin.

Hemos podido comprobar que es una organización de 116 trabajadores en el que más de la mitad son hombres –prácticamente doblan el número de mujeres- , en todas las delegaciones repartidas por España son estos los que ocupan los puestos de mando y los de servicio técnico, dejando a las mujeres únicamente la función administrativa –

podemos darnos cuenta de que esto es como en los casos globales, ya que aquí nos hemos centrado en esta empresa en concreto, pero en casi todas las empresas de nuestro país, las funciones administrativas siguen siendo “cosa de mujeres”, encargándose éstas de cuadros de caja en establecimientos, coger llamadas telefónicas o funciones de secretariado⁹-. Sin embargo a pesar de ser un número mucho más bajo de mujeres, éstas poseen un mayor nivel de estudios y dedican mucho más tiempo a la formación dentro de la empresa que los hombres.

Sobre el reparto del tiempo en K-tuin, en este estudio lo hemos dividido en diferentes puntos: jornada de trabajo, horarios, vacaciones y tipo de contrato.

Estos son los aspectos en los que me gustaría centrar mis conclusiones.

Existen ciertos puntos sobre los que después de haber realizado el diagnóstico me gustaría hacer hincapié y proponer una serie de mejoras que en mi opinión ayudarían a aumentar la productividad y el bienestar en la empresa.

La jornada de trabajo es el aspecto que más debería cambiarse; trabajar en el comercio conlleva estar en continua actividad por lo que caer en la rutina es más difícil que en los trabajos de oficina, pero por los años que llevo en K-tuin he podido darme cuenta que el tipo de jornada de trabajo y de horarios no te permite tener tiempo para el ocio o para las relaciones extra laborales. Sería mucho más efectivo que se avisara a los/as trabajadores/as en el momento de empezar a trabajar del tipo de horarios que van a disponer y de las tres modalidades posibles, permitiendo que haya rotación de horarios entre ellos para que no caigan en la rutina (Por ejemplo: sería efectivo que se turnen los horarios por semanas, yendo una de tardes, otra de mañana y otra de partido pudiendo de esta manera organizar tu tiempo y poder organizarte las semanas). Es poco recomendable que una persona no sepa los horarios que va a tener hasta el domingo por la tarde, esto es desorganizado para cualquier tipo de persona, ¿qué sería de nuestra organización si nuestros hijos/as entraran al colegio cada día a una hora y nos lo avisaran con una semana de tiempo, o si los

⁹ En la Uz, por ejemplo. En el caso de los/las PAS (Personal de Administración y Servicios), el porcentaje es de 58,4% mujeres frente a 41,6% hombres.

horarios de apertura de los comercios fueran cada día uno?, generaría en nosotros un malestar diario, estrés y sobretodo una baja productividad.

El ser humano de alguna manera necesita tener algún tipo de rutina para poder organizar su tiempo y poder dedicar éste a la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.

Una de las propuestas que me gustaría hacer por que en alguno de mis años anteriores trabajando en K-tuin me he dado cuenta que ha causado mejor repartición del tiempo entre los empleados, es el hecho de contratar trabajadores/as para los fines de semana, éstos podrían ser estudiantes que no tienen tiempo para dedicarle a la empresa toda la semana, pero sí tienen los sábados disponibles para dedicar en fin de semana a la empresa, si pusiéramos 3 o 4 trabajadores que solo trabajaran los sábados, los empleados que trabajan de lunes a viernes podrían hacer menos horas los sábados o incluso librar, creando en ellos una situación de mejor organización y sin resultar una tarea complicada para los trabajadores de los fines de semana ya que únicamente tendrían que trabajar en la tienda un día.

Otro aspecto que me gustaría resaltar es que el hecho de ser un trabajador contratado por ETT no te priva de beneficios que pueden tener otros trabajadores, el contrato por obra o servicio tiene de especial que la parte proporcional a las vacaciones, pagas extras y finiquitos lo cobras prorrateado por horas por lo que si un día no puedes ir a trabajar o no trabajas es un día que no cobras, pero esto no significa que no tengas derecho a vacaciones, las vacaciones son un derecho de todos los trabajadores definido en el Estatuto de los trabajadores, si un trabajador tiene un contrato de obra o servicio de 40 horas, tiene derecho a 30 días de vacaciones como un trabajador de contrato indefinido (la diferencia es que la época de descanso de este primero es remunerada, mientras que la del empleado/a de ETT no). Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a decidir con tiempo sus semanas o su mes de vacaciones, hablándolo con su jefe/a y fijándose a la disponibilidad de la tienda, pero no se puede avisar a un trabajador con dos días de antelación de su semana de vacaciones sin darle opción a cambio.

Otro de los aspectos al que considero que la empresa debería darle importancia es a la formación. Hay que tener en cuenta que K-tuin es una empresa dedicada a la tecnología y esta modalidad está en continuo cambio, deberían dedicar por lo menos una semana a la formación de los nuevos trabajadores en vez de dejar que estos “se den vida” en la tienda, causando colapsos o mayor estrés a los trabajadores veteranos.

Me gustaría haber realizado un plan de igualdad para la empresa, pero al tratarse de un proceso muy elaborado, lo he centrado más en potenciar la igualdad en la organización. El objetivo no debe ser tratar a todos -independientemente del sexo- igual, sino proporcionar a cada cual lo que precise en cada momento para facilitar su desarrollo personal y profesional.

Tampoco es un trabajo que tenga la finalidad de que únicamente la mujer tenga derecho a promocionar, sino que se permita tanto a la mujer como al hombre desarrollar al máximo sus capacidades para tener un mayor bienestar tanto en la empresa como en su tiempo libre.

La igualdad entre mujeres y hombres no es un hecho todavía consolidado, pero sí es cierto que ha habido un gran avance si se compara la situación de la mujer actual con la mujer de –por ejemplo- los años 60.

Siempre queda la esperanza como mujer estudiante y trabajadora que soy de que con el paso del tiempo se pueda llegar a una equidad cada vez mayor, desapareciendo los “miedos” de la mujer actual a no ser reconocida de la misma manera que los varones en sus puestos de trabajo, y a tener que organizarnos de diferente manera el tiempo laboral, familiar o personal por tener esa sensación de “no promoción” frente a los hombres.

6.BIBLIOGRAFIA

- ZARAGOZA, P, PEIRÓ, A, VILLARROYA, M. (2011) *Diagnóstico de la situación respecto a la igualdad de género en la Universidad de Zaragoza*. Zaragoza, España: Tipolínea, S.A
- CANTERA, F, MEDRANO, G, GARCIA-PERROTE,I, BANCOS,M. (2007). *Igualdad y empresa*. Madrid, España: Pearson,
- REBOLLO,M, MERCADO,I. (2004). *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: voces para la igualdad*. Madrid, España: Mcgraw-Hill
- SANTISO, R y MOLPECERES, G (1998). *Ciudad y mujer. El diseño urbano en la vida de la mujer*. Zaragoza. Zaragoza; Ayto Zaragoza

Webgrafia:

- MURILLO, S. El uso del tiempo. *Pacto social y negociación*. Web consultada el 1 de Junio del 2015.
(<http://www.soledadmurillo.es/articulo/pacto-social-o-negociacion-entre-generos-en-el-uso-del-tiempo-laboral>)
- *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad, Material divulgativo de CCOO, Madrid-España, 2010. Web consultada el 1 de Junio del 2015.
(http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf)

